

Liste d'aptitude C en B et B en A au titre de l'année 2027

Les notes DG de lancement de la campagne de listes d'aptitude 2027 de C en B et de B en A, ont été publiées les 15 et 17 juillet 2026 sur Ulysse national avec les pas à pas Sirhius : <https://ulysse.dgfip/actualites-rh>
Les dates limite de candidature sont fixées **au vendredi 11 septembre 2026**, délais de rigueur.

Pour rappel, la loi du 6 août 2019 a supprimé l'avancement et les promotions des compétences de CAP depuis 2021. Parallèlement, les lignes directrices de gestion (LDG), ont fixé les orientations générales relatives aux avancements et promotions.

Les lignes directrices de gestion constituent la doctrine de gestion en matière de promotions. Elles précisent les modalités de prises en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment au travers de la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, et les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

La sélection pour la promotion aux grades d'inspecteur et de contrôleur s'effectue en appréciant l'aptitude des candidats au regard des critères suivants :

- le parcours professionnel à travers les acquis de l'expérience professionnelle, la nature des fonctions exercées, la diversité du parcours et l'acquisition d'une réelle expertise ;
- l'adaptabilité rapide à de nouveaux environnements ;
- les qualités relationnelles ;
- la volonté de se projeter dans un nouveau grade par la prise d'initiative, la capacité à innover, à simplifier et à améliorer la marche du service et l'investissement dans les préparations aux concours et examens ;
- les aptitudes particulières à diriger et animer une équipe, à prendre des décisions et à les faire appliquer, l'animation de stage de formation et/ou le tutorat des nouveaux agents ;
- l'aptitude avérée à exercer des fonctions dans le grade supérieur exprimée dans les comptes rendus d'entretien professionnel au moyen d'une cotation. Plus particulièrement pour l'accès au grade d'inspecteur, la capacité à exercer des fonctions d'encadrement ;
- l'acceptation sans réserve d'une future mobilité fonctionnelle et géographique en cas de promotion ;
- le parcours utile : permettre la promotion d'agents durablement méritants ;
- l'interclassement effectué par le chef de service en cas de pluralité de candidatures pour une même liste de C en B et de B en A.

Ces différents critères sont examinés à travers les CREP des cinq dernières années, ne présentant aucune réserve, qui doivent traduire sans ambiguïté, en raison de la forte sélectivité, les mérites et les aptitudes au grade postulé.

Pour autant, depuis 2021, **sont exclus des promotions les collègues ayant une cotation «insuffisant» ou ne justifiant pas d'un total minimal de 30 points ⁽¹⁾ par chiffrage des cotations du tableau synoptique des appréciations dans le compte-rendu d'entretien professionnel des 3 dernières années.**

*1 = Les cotations (4 items principaux, hors les 2 items relatifs aux fonctions d'encadrement) sont prises en compte comme suit : moyen : 1 point ; bon : 2 points ; très bon : 3 points ; excellent : 4 points.

LISTE D'APTITUDE
C EN B ET B EN A
AU TITRE DE L'ANNEE 2027



Depuis trois ans, chaque Direction propose à la Délégation du Directeur Général (DDG) son classement des « proposés classés ». La DDG établit ensuite un classement des meilleurs candidats en fonction des mérites des autres candidatures en lice dans l'inter-région.

ATTENTION !!!

Mise en place de nouvelles modalités d'affectation des agents inscrits sur la LA de C en B ou des lauréats du CIS

Le nombre de promus entre 2025 et 2026 a baissé de 14 % pour la LA de C en B et de 24 % pour le CIS. Afin notamment d'encourager les candidatures féminines à la LA et au CIS, l'administration a accepté de réduire la contrainte liée à la mobilité géographique.

Désormais, **les lauréats du CIS ou de la LA de C en B pourront participer à trois mouvements nationaux de mutations et de premières affectations successifs (N à N+2) pour obtenir une affectation dans le corps des contrôleurs.**

Ce dispositif vient en plus du critère supplémentaire lié à la promotion.

L'année de réussite au CIS ou d'inscription sur la LA (année N), les modalités de participation au mouvement général de mutations sont inchangées. Si l'agent n'obtient aucun de ses vœux il intègre un vivier lui permettant de participer aux mouvements de mutation des années N+1 et éventuellement N+2.

Pour ces deux mouvements (N+1 et N+2), l'agent aura à minima l'obligation de déposer une demande pour le département où il exerçait en tant qu'agent C. Il pourra également faire d'autres vœux ou participer à des appels de candidatures.

Si à l'issue des mouvements de mutation N+1 et N+2 l'agent n'obtient pas une nouvelle affectation, alors il perd le bénéfice de la LA ou du CIS.

Tant que l'agent n'a pas obtenu une nouvelle affectation, il reste sur son poste.

La nomination au grade de contrôleur n'interviendra qu'au moment de la prise effective de fonction suite à la mutation.

L'agent qui sort du vivier parce qu'il n'a pas obtenu de mutation pourra à nouveau passer le CIS ou candidater pour la LA.

Cette mesure se mettra en place pour la LA de C en B 2027 et le CIS 2027.

Le risque pour les agents concernés est qu'au bout des 3 possibilités ils multiplient les vœux de mutation, quitte à subir une mobilité géographique, pour s'assurer de ne pas perdre le bénéfice de leur promotion. Ils auront alors perdu 2 ans d'ancienneté dans le grade de contrôleur.

Il conviendra de faire un bilan de l'impact réel de cette mesure à l'issue d'un premier cycle de 3 ans en septembre 2029.

En conclusion, il est encore plus évident que l'évaluation professionnelle reste un axe central de l'ensemble de ces critères au-delà du fait d'avoir un "partenariat" entre le candidat et son chef de service. D'où la nécessité d'être extrêmement vigilant lors de votre entretien et de ne pas hésiter à vous rapprocher des représentants de la CGT Finances Publiques dès la campagne d'évaluation.

Nous pourrions vous aider à lire et interpréter votre compte-rendu d'évaluation et vous accompagner pour un recours éventuel.

Chaque agent doit postuler obligatoirement dans son espace libre-service sur Sirius, nous vous conseillons de faire des copies d'écran. Cela permettra d'avoir la preuve de la demande de promotion en cas de bug. Les collègues ne disposant pas d'un accès à SIRHIUS (absents pendant toute la période de l'appel à candidature pour cause de maladie, maternité, etc.) doivent candidater en produisant une demande écrite auprès de leur direction d'affectation (ou de rattachement) au 1er septembre 2026.

Il est également possible, comme cela est prévu par les LDG en matière de transparence, de demander a posteriori un retour d'information sur sa candidature qu'elle ait été classée en catégorie "proposé classé" ou "non proposé".